

K Z O M U N D I A K Ń A T  
B A D A Ń I A

Warszawa, marzec 2013

[www.cbos.pl](http://www.cbos.pl) ● [sekretariat@cbos.pl](mailto:sekretariat@cbos.pl)

**BS/28/2013**

**KOBIETA PRACUJĄCA**

Znak jakości przyznany CBOS przez Organizację Firm Badania Opinii i Rynku 11 stycznia 2013 roku



Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej  
ul. Żurawia 4a, 00-503 Warszawa  
e-mail: sekretariat@cbos.pl; info@cbos.pl  
<http://www.cbos.pl>  
(48 22) 629 35 69

- ✓ Ponad dwie piąte ankietowanych (44%) uważa, że kobiety pracujące zawodowo cieszą się większym szacunkiem społecznym niż gospodynie domowe, które zajmują się wyłącznie prowadzeniem domu i opieką nad dziećmi. Przeciwną opinię wyraża jedynie 5% badanych.
- ✓ Mimo że dość częste jest przekonanie o większej społecznej roli kobiet aktywnych zawodowo niż tych, które zajmują się dziećmi i pracą w gospodarstwie domowym, prawie trzy czwarte respondentów (74%) nie różnicuje szacunku dla kobiet w zależności od ich statusu zawodowego.
- ✓ Polacy w zdecydowanej większości podzielają pogląd, że istnieje dysproporcja między zarobkami kobiet i mężczyzn. Ponad dwie trzecie badanych (69%) uważa, że obecnie w Polsce kobieta wykonująca ten sam zawód co mężczyzna i mająca takie jak on wykształcenie na ogół zarabia mniej.
- ✓ Innym dostrzeganym przejawem dyskryminacji kobiet na rynku pracy są ich ograniczone w porównaniu z mężczyznami szanse awansu zawodowego. Ponad połowa respondentów (56%) uważa, że kobieta wykonująca ten sam zawód co mężczyzna i mająca takie jak on wykształcenie ma mniejsze możliwości awansu.
- ✓ Choć najwięcej jest osób, dla których płeć współpracowników nie ma znaczenia, ciągle rzadziej preferowana jest współpraca z kobietami niż z mężczyznami. Niewielu badanych wybrałoby pracę w sfeminizowanym środowisku (12%), a jeszcze mniej (9%) chciałoby, aby ich szefem była kobieta.
- ✓ W ocenie wpływu pracy zawodowej kobiet na jakość ich życia rodzinnego najczęstszy jest pogląd, że korzyści przeważają nad stratami (39%). Przeciwną opinię wyraża co ósmy respondent (12%).



Dane GUS z 2011 roku potwierdzają, iż poziom aktywności ekonomicznej ludności Polski różni się w zależności od płci. Wśród osób w wieku produkcyjnym odsetek zatrudnionych mężczyzn wyniósł w 2011 roku 63,9%, a kobiet – 56,3%. Wskaźnik bezrobocia mężczyzn w wieku produkcyjnym kształtował się w 2011 roku na poziomie 12,7%, a kobiet – 13,8%. Płeć nadal dość znacząco różnicuje też dochody uzyskiwane z pracy. Podczas gdy w przypadku kobiet przeciętne wynagrodzenie brutto (według GUS) za październik 2010 roku wyniosło 3256 zł, w przypadku mężczyzn było to 3832 zł, przy czym – dla przykładu – przeciętny miesięczny dochód brutto kobiet będących przedstawicielkami władz publicznych, urzędników wyższego szczebla i kierowników wyniósł 6068 zł, natomiast mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach – średnio 8403 zł<sup>1</sup>.

Poza twardymi wskaźnikami odnoszącymi się do sytuacji na rynku pracy w Polsce, płeć w pewnym stopniu różnicuje również poziom zadowolenia z wykonywanej pracy zawodowej oraz skalę mobilności zawodowej osób pracujących. Zgodnie z wynikami naszego styczniowego badania<sup>2</sup>, kobiety stosunkowo rzadziej niż mężczyźni deklarują ogólne zadowolenie z wykonywanej pracy zawodowej, a ponadto wyrażają istotnie mniejsze niż pracujący mężczyźni zadowolenie z uzyskiwanych dochodów (różnica 10 punktów), rzadziej oceniają swoją pracę jako interesującą (różnica 8 punktów), pozwalającą w pełni wykorzystać posiadane kwalifikacje, dającą poczucie wagi i sensu wykonywanych zadań (różnica po 7 punktów) oraz pewność zatrudnienia (różnica 6 punktów).

Kobiety, jak wynika z deklaracji, nieco rzadziej niż mężczyźni zmieniają pracę, co prawdopodobnie po części bierze się stąd, iż zdecydowanie gorzej oceniają swoje szanse na rynku pracy. Spośród aktywnych zawodowo kobiet tylko co ósma (13%) uważa, że znalezienie innej pracy, dającej dochody podobne do uzyskiwanych przez nią obecnie, byłoby łatwe. Dla porównania – wśród mężczyzn odsetek ten wynosi 22%.

---

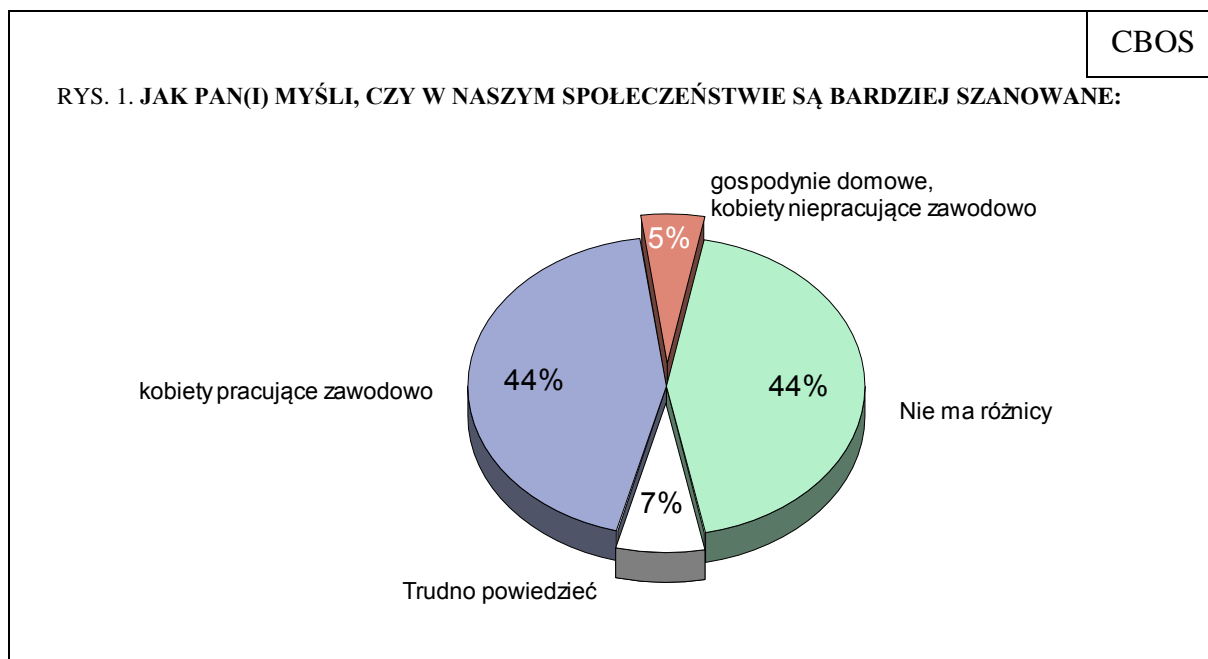
<sup>1</sup> [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbc/gus/RS\\_rocznik\\_statystyczny\\_rp\\_2012.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbc/gus/RS_rocznik_statystyczny_rp_2012.pdf)

<sup>2</sup> Badanie „Aktualne problemy i wydarzenia” (272) przeprowadzono w dniach 3–9 stycznia 2013 roku na liczącej 1227 osób reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski. Zob. komunikaty CBOS: „Zadowolenie z pracy i jej oceny”, styczeń 2013 (oprac. R. Boguszewski) oraz „Mobilność i elastyczność zawodowa Polaków”, styczeń 2013 (oprac. R. Boguszewski).

W styczniowym sondażu zadaliśmy respondentom wiele pytań dotyczących percepcji sytuacji zawodowej kobiet na rynku pracy. Interesowały nas m.in. opinie na temat możliwości awansu i wysokości wynagrodzeń kobiet w porównaniu z mężczyznami o takich samych kwalifikacjach. Sondowaliśmy również, jak postrzegane są kobiety jako współpracownicy i szefowe, jak kształtują się opinie o kobietach pracujących zawodowo, a jak o tych, które zajmują się wyłącznie domem i wychowywaniem dzieci. Interesowało nas wreszcie to, czy – zdaniem respondentów – praca zawodowa kobiet wpływa na ich życie rodzinne.

### SZACUNEK DLA Kobiet PRACUJĄCYCH ZAWODOWO

Ponad dwie piąte ankietowanych (44%) uważa, iż kobiety pracujące zawodowo cieszą się większym szacunkiem społecznym niż gospodynie domowe, zajmujące się wyłącznie prowadzeniem domu i opieką nad dziećmi. Przeciwną opinię wyraża tylko 5% badanych. Znaczna część respondentów (44%) sądzi jednak, że kobiety – bez względu na ich sytuację zawodową – są poważane tak samo.



Odpowiedzi na to pytanie istotnie różnią się w zależności od płci badanych. Mężczyźni wyraźnie częściej niż kobiety (51% wobec 38%) twierdzą, że w polskim społeczeństwie nie wartościuje się kobiet według tego, czy pracują zawodowo czy też nie. Wśród respondentek wyraźnie dominuje natomiast przekonanie, że to aktywne zawodowo

kobiety są bardziej szanowane niż te, które zajmują się wyłącznie prowadzeniem gospodarstwa domowego i wychowywaniem dzieci (52% wobec 34% wskazań mężczyzn). W stosunku do pomiaru z 2006 roku opinie zarówno mężczyzn, jak i kobiet w zasadzie się nie zmieniły.

Tabela 1

Jak Pan(i) myśli, czy w naszym społeczeństwie są bardziej szanowane:	Odpowiedzi					
	ogółu badanych		mężczyzn		kobiet	
	2006	2013	2006	2013	2006	2013
	w procentach					
- kobiety pracujące zawodowo	42	<b>44</b>	33	<b>34</b>	51	<b>52</b>
- gospodynie domowe, kobiety niepracujące zawodowo	4	<b>5</b>	5	<b>7</b>	4	<b>3</b>
Nie ma różnicy	46	<b>44</b>	53	<b>51</b>	39	<b>38</b>
Trudno powiedzieć	8	<b>7</b>	9	<b>8</b>	6	<b>7</b>

Opinie wyrażane przez kobiety istotnie różnią się w zależności od ich aktualnego statusu zawodowego. Respondentki zatrudnione w pełnym wymiarze czasu zdecydowanie częściej niż niemające stałej pracy sądzą, iż bardziej szanuje się kobiety zawodowo aktywne (61% wobec 47%). Natomiast te, które nie pracują zawodowo, częściej nie dostrzegają różnicy w ocenie społecznego prestiżu kobiet w zależności od tego, czy wykonują pracę zawodową czy też poświęcają się wyłącznie pracy w gospodarstwie domowym (43% wobec 31%).

Tabela 2

Jak Pan(i) myśli, czy w naszym społeczeństwie są bardziej szanowane:	Odpowiedzi kobiet:		
	ogółem (N=641)	zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu (N=246)	niepracujących lub pracujących jedynie dorywczo (N=367)
	w procentach		
- kobiety pracujące zawodowo	52	61	47
- gospodynie domowe, kobiety niepracujące zawodowo	3	2	4
Nie ma różnicy	38	31	43
Trudno powiedzieć	7	6	7

Odsetek odpowiedzi wskazujących na większy szacunek dla kobiet pracujących zawodowo rośnie wraz z poziomem wykształcenia badanych. Wyraźnie wyższy od przeciętnego jest też wśród pracowników administracyjno-biurowych, kadry kierowniczej i specjalistów wyższego szczebla oraz wśród osób uzyskujących najwyższe dochody

*per capita*. Z uwagi na formę własności zakładu pracy – o większym prestiżu kobiet wynikającym z ich aktywności zawodowej najczęściej przekonane są osoby zatrudnione w instytucjach państwowych.

O bardziej znaczącej społecznej roli gospodyń domowych relatywnie najczęściej przeświadczeni są rolnicy, jednak również wśród nich – podobnie jak w większości wyróżnionych przez nas grup społeczno-demograficznych – dominuje przekonanie, że nie ma znaczącej różnicy między poziomem szacunku dla kobiet pracujących zawodowo i niepracujących (patrz tabele aneksowe).

Mimo że dość często podzielana jest opinia o większej społecznej roli kobiet aktywnych zawodowo niż tych, które zajmują się dziećmi i pracą w gospodarstwie domowym, prawie trzy czwarte respondentów (74%) nie różnicuje szacunku dla kobiet w zależności od ich statusu zawodowego, jednak ci, którzy wykazują w tym względzie różnice, również bardziej szanują kobiety mające zatrudnienie (19%) niż niepracujące zawodowo (6%). Odpowiedzi mężczyzn i kobiet w zasadzie się nie różnią.

Tabela 3

Czy Pan(i) osobiście bardziej szanuje:	Odpowiedzi		
	ogółu badanych	mężczyzn	kobiet
	w procentach		
- kobiety pracujące zawodowo	19	19	20
- gospodynie domowe, kobiety niepracujące zawodowo	6	6	6
Nie ma różnicy	74	74	73
Trudno powiedzieć	1	1	1

W porównaniu z poprzednim pomiarem nieznacznie umocniło się wśród respondentów przekonanie o wyższym statusie kobiet pracujących zawodowo niż gospodyń domowych (z 15% do 19%). Co ciekawe, wzrost takich wskazań nastąpił przede wszystkim wśród mężczyzn (z 13% do 19%).

Tabela 4

Czy Pan(i) osobiście bardziej szanuje:	Odpowiedzi					
	ogółu badanych		mężczyzn		kobiet	
	2006	<b>2013</b>	2006	<b>2013</b>	2006	<b>2013</b>
w procentach						
- kobiety pracujące zawodowo	15	<b>19</b>	13	<b>19</b>	16	<b>20</b>
- gospodynie domowe, kobiety niepracujące zawodowo	5	<b>6</b>	7	<b>6</b>	4	<b>6</b>
Nie ma różnicy	76	<b>74</b>	75	<b>74</b>	77	<b>73</b>
Trudno powiedzieć	4	<b>1</b>	5	<b>1</b>	3	<b>1</b>



Większy osobisty szacunek dla kobiet pracujących zawodowo częściej niż przeciętnie wyrażają respondenci niepraktykujący religijnie (26%), uzyskujący najniższe dochody *per capita* (25%), mający co najmniej 65 lat (25%), a z uwagi na status zawodowy – emeryci (25%) i rolnicy (25%). Z kolei na brak różnicy w ocenie szacunku dla kobiet zależnie od ich statusu zawodowego najczęściej wskazują prywatni przedsiębiorcy (85%), uczniowie i studenci (82%), pracownicy średniego szczebla (81%), respondenci w wieku 18–24 lata (81%) oraz osoby zatrudnione w sektorze prywatnym poza rolnictwem (80%) – zob. tabele aneksowe.

### ZAROBKI I SZANSE AWANSU ZAWODOWEGO Kobiet

Dane GUS (m.in. te przytoczone we wstępie niniejszego opracowania) nie pozostawiają złudzeń, że przeciętne zarobki kobiet i mężczyzn wykonujących ten sam zawód i zatrudnionych na takim samym stanowisku się nie różnią. Jak dalece rozpowszechnione jest wśród Polaków przekonanie o dysproporcji zarobków ze względu na płeć?

Okazuje się, że obecnie ponad dwie trzecie badanych (69%) dostrzega swoiste upośledzenie kobiet pod względem zarobków. Co więcej, odsetek ten systematycznie rośnie (od 1995 roku wzrósł o 21 punktów). Dość stabilna i raczej znikoma pozostaje liczba osób przekonanych o wyższych dochodach kobiet niż mężczyzn wykonujących tę samą pracę (obecnie stanowią oni 5% ankietowanych), maleje natomiast odsetek tych, które sądzą, że kobiety i mężczyźni za pracę na tym samym stanowisku uzyskują takie same zarobki (spadek z 37% w 1995 roku do 18% obecnie).

Tabela 5

Czy dziś w Polsce, w porównaniu z mężczyzną, kobieta wykonująca ten sam zawód i mająca takie samo jak mężczyzna wykształcenie zarabia na ogół:	Wskazania badanych według terminów badań							
	1995		1998		2006		2013	
	w procentach							
- dużo więcej	0	3	0	5	2	6	1	5
- nieco więcej	3		5		4		4	
- tyle samo co mężczyzna	37		32		21		18	
- trochę mniej	40	48	41	52	46	60	54	69
- dużo mniej	8		11		14		15	
Trudno powiedzieć	12		11		13		8	

Odpowiedzi na powyższe pytanie w pewnym stopniu różnią się w zależności od płci badanych. Kobiety rzadziej niż mężczyźni sądzą, że płeć nie różnicuje poziomu dochodów na takich samych stanowiskach (14% wobec 22%), nieco częściej zaś uważają, że kobieta wykonująca ten sam zawód i mająca wykształcenie takie samo jak mężczyzna zarabia na ogół mniej (71% wobec 66%). Należy jednak zaznaczyć, że przekonanie o dysproporcji zarobków na niekorzyść kobiet wzrasta w porównywalnym stopniu w przypadku zarówno respondentek, jak i respondentów.

Tabela 6

Czy dziś w Polsce, w porównaniu z mężczyzną, kobieta wykonująca ten sam zawód i mająca takie samo jak mężczyzna wykształcenie zarabia na ogół:	Odpowiedzi mężczyzn				Odpowiedzi kobiet			
	1995	1998	2006	<b>2013</b>	1995	1998	2006	<b>2013</b>
	w procentach							
- więcej	3	5	6	<b>5</b>	3	5	6	<b>5</b>
- tyle samo co mężczyzna	40	38	24	<b>22</b>	35	27	19	<b>14</b>
- mniej	46	47	58	<b>66</b>	50	56	63	<b>71</b>
Trudno powiedzieć	11	11	12	<b>7</b>	12	11	13	<b>10</b>

O ile poglądy osób aktywnych zawodowo właściwie nie odbiegają od poglądów ogółu badanych, o tyle w przypadku kobiet pracujących zawodowo przekonanie o dysproporcji zarobków ze względu na płeć wyrażane jest nieco częściej niż przeciętnie w całej populacji, a także częściej niż wśród ogółu pracujących.

Tabela 7

Czy dziś w Polsce, w porównaniu z mężczyzną, kobieta wykonująca ten sam zawód i mająca takie samo jak mężczyzna wykształcenie zarabia na ogół:	Odpowiedzi ogółu badanych	Odpowiedzi zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu:	
		ogółem (N=551)	kobiet (N=246)
	w procentach		
- więcej	5	5	5
- tyle samo co mężczyzna	18	20	16
- mniej	69	69	73
Trudno powiedzieć	8	6	6

Czy pod względem postrzegania szans na awans zawodowy możemy również mówić o dyskryminacji kobiet na rynku pracy? W przekonaniu większości Polaków tak. Ponad połowa respondentów (56%) uważa bowiem, że kobieta wykonująca ten sam zawód co mężczyzna i mająca takie samo jak on wykształcenie ma w porównaniu z nim mniejsze możliwości awansu zawodowego. Co istotne, również w tym przypadku systematycznie wzrasta przekonanie o swoistym upośledzeniu kobiet – odsetek odpowiedzi wskazujących

na dysproporcję szans na awans zawodowy z uwagi na płeć zwiększył się z 47% w 1995 roku do 56% w 2013 roku. Obecnie o równości szans awansu obu płci przekonana jest, podobnie jak siedem lat wcześniej, nieco ponad jedna czwarta badanych (29%), a o przewadze kobiet w tym względzie – zaledwie co jedenasty respondent (9%).

Tabela 8

Jak Pan(i) sądzi, czy w naszym kraju kobieta wykonująca ten sam zawód i mająca takie samo jak mężczyzna wykształcenie ma w porównaniu z mężczyzną:	Wskazania według terminów badań			
	1995	1998	2006	<b>2013</b>
	w procentach			
- większe szanse na awans zawodowy	8	8	8	<b>9</b>
- ani większe, ani mniejsze szanse na awans zawodowy	38	38	30	<b>29</b>
- mniejsze szanse na awans zawodowy	47	48	54	<b>56</b>
Trudno powiedzieć	7	6	8	<b>6</b>

Tak jak w przypadku pytania o wysokość wynagrodzeń, również i w kwestii możliwości awansu zawodowego odpowiedzi różnią się w zależności od płci badanych. Kobiety zdecydowanie częściej przekonane są o uprzywilejowaniu pracowników płci męskiej (63% wobec 49%), z kolei mężczyźni, choć również w większości dostrzegają dyskryminację kobiet przy awansie zawodowym, istotnie częściej twierdzą, że szanse obu płci są pod tym względem wyrównane (36% wobec 23%), a nawet że w przypadku kobiet prawdopodobieństwo awansu zawodowego jest wyższe (12% wobec 7%). Co ciekawe, o ile wśród kobiet dość znacząco pogłębia się przekonanie o ich dyskryminacji z uwagi na możliwość awansu zawodowego, o tyle wśród mężczyzn przeświadczenie to od czasu znaczącego wzrostu w 2006 roku utrzymuje się na niezmiennym poziomie. Co więcej, w ciągu ostatnich siedmiu lat wśród mężczyzn nieznacznie wzrosło (o 3 punkty) przekonanie, że to przedstawiciele ich płci w konfrontacji z kobietami stoją na przegranej pozycji w rywalizacji o wyższe stanowisko w pracy.

Tabela 9

Jak Pan(i) sądzi, czy w naszym kraju kobieta wykonująca ten sam zawód i mająca takie samo jak mężczyzna wykształcenie ma w porównaniu z mężczyzną:	Odpowiedzi mężczyzn				Odpowiedzi kobiet			
	1995	1998	2006	<b>2013</b>	1995	1998	2006	<b>2013</b>
	w procentach							
- większe szanse na awans zawodowy	8	9	9	<b>12</b>	7	7	8	<b>7</b>
- ani większe, ani mniejsze szanse na awans zawodowy	43	44	35	<b>36</b>	34	33	25	<b>23</b>
- mniejsze szanse na awans zawodowy	44	41	48	<b>49</b>	51	54	59	<b>63</b>
Trudno powiedzieć	5	7	8	<b>3</b>	8	5	8	<b>7</b>

Odsetek wskazań na mniejsze w porównaniu z mężczyznami możliwości awansu zawodowego kobiet jest stosunkowo najwyższy wśród osób najlepiej wykształconych (67%), pracowników administracyjno-biurowych (67%), kadry kierowniczej i specjalistów wyższego szczebla (66%), respondentów w wieku od 55 do 64 lat (64%), uzyskujących najwyższe dochody *per capita* (64%) oraz wśród mieszkańców największych miast (63%) – patrz tabele aneksowe. Przekonanie o ograniczonych możliwościach awansu zawodowego kobiet stosunkowo najczęściej wyrażają również respondentki pracujące w pełnym wymiarze czasu.

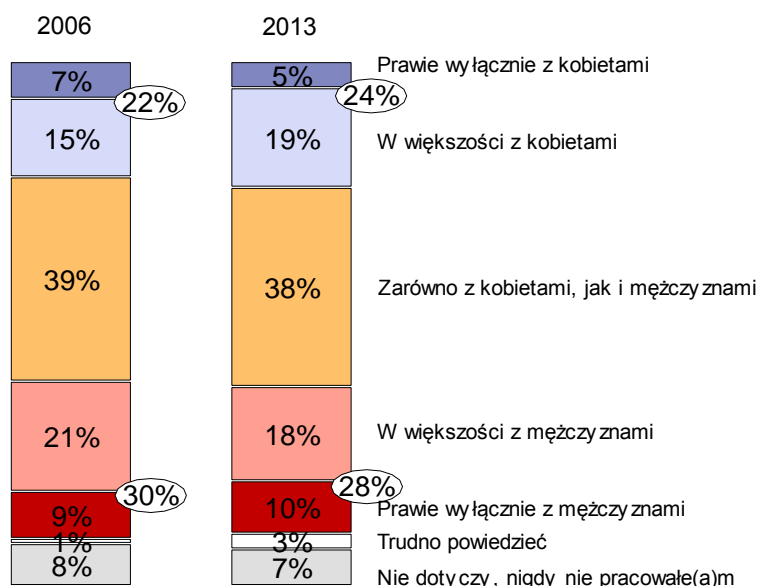
Tabela 10

Jak Pan(i) sądzi, czy w naszym kraju kobieta wykonująca ten sam zawód i mająca takie samo jak mężczyzna wykształcenie ma w porównaniu z mężczyzną:	Odpowiedzi ogółu badanych	Odpowiedzi zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu:	
		ogółem (N=551)	kobiet (N=246)
	w procentach		
- większe szanse na awans zawodowy	9	8	6
- ani większe, ani mniejsze szanse na awans zawodowy	29	32	25
- mniejsze szanse na awans zawodowy	56	56	64
Trudno powiedzieć	6	4	5

### **KOBIETY I MĘŻCZYŹNI JAKO WSPÓLPRACOWNICY LUB SZEFOWIE**

Interesowało nas także, czy badani w swoim dotychczasowym życiu zawodowym częściej współpracowali z kobietami czy z mężczyznami. Doświadczenia w tym względzie są, jak się okazuje, dość mocno zróżnicowane. Najwięcej osób (38%) deklaruje, że pracowało zarówno z kobietami, jak i mężczyznami, ponad jedna czwarta (28%) współpracowała głównie z mężczyznami, a nieco mniejsza grupa (24%) przede wszystkim z kobietami. W ciągu ostatnich siedmiu lat minimalnie wzrósł odsetek osób pracujących przeważnie w sfeminizowanym środowisku, natomiast zmniejszył się tych, które współpracowały przede wszystkim z mężczyznami.

RYS. 2. CZY, OGÓLNIIE RZECZ BIORĄC, W PANA(I) ŻYCIU ZAWODOWYM PRACOWAŁ(A) PAN(I) RACZEJ Z KOBETAMI CZY RACZEJ Z MĘŻCZYZNAMI?



Badani odpowiadając na pytanie, czy woleliby współpracować z kobietami czy też z mężczyznami, najczęściej twierdzą – bez względu na swoje dotychczasowe doświadczenia w tym zakresie – że płeć współpracowników nie ma dla nich znaczenia (41%), a mniej więcej co piątą (21%) chciałby pracować w mieszanym zespole. Jedna czwarta ankietowanych (24%) deklaruje jednak, że wolałaby współpracować z mężczyznami, a o połowę mniejsza grupa (12%) – z kobietami.

Mężczyźni tradycyjnie są nieco bardziej otwarci, jeśli chodzi o dobór współpracowników – 45% z nich (wobec 37% kobiet) deklaruje, że płeć współpracowników nie ma dla nich znaczenia. Kobiety natomiast częściej niż mężczyźni opowiadają się za mieszanym zespołem (25% wobec 18%), nieco częściej też twierdzą, że chętniej współpracowałyby z przedstawicielkami własnej płci (14% wobec 10%).

Tabela 11

Czy Pan(i) osobiście w pracy wolał(a)by współpracować z kobietami czy też z mężczyznami?	Odpowiedzi								
	ogółu badanych			mężczyzn			kobiet		
	1998	2006	2013	1998	2006	2013	1998	2006	2013
	w procentach								
Z kobietami	12	11	12	9	10	10	17	12	14
Z mężczyznami	28	25	24	31	25	25	24	25	23
Zarówno z kobietami, jak i z mężczyznami	18	19	21	18	16	18	18	22	25
Jest mi to obojętne, nie ma to dla mnie znaczenia	39	43	41	40	48	45	38	38	37

Pominięto odpowiedzi „trudno powiedzieć”

Odpowiedzi na pytanie o preferowaną płć współpracowników są dość mocno powiązane z dotychczasowym przebiegiem życia zawodowego badanych ( $V$  Cramera = 0,25;  $p < 0,01$ ). Często jako pożądane wskazują oni rozwiązania znane im z dotychczasowej pracy. Spośród osób mających doświadczenia w pracy głównie z mężczyznami aż 42% (wobec 24% ogółu) opowiada się właśnie za takim składem współpracowników. Z kolei wśród osób, które dotychczas współpracowały z kobietami, odsetek opowiadających się za pracą w żeńskiej ekipie sięga 25%, a więc jest ponad dwukrotnie większy niż wśród ogółu badanych (12%). Respondenci, którzy mają doświadczenia w pracy w zespole mieszanym, najczęściej (43%) twierdzą, że płć współpracowników nie ma dla nich znaczenia, natomiast jeśli mieliby wybierać, opowiedzieliby się za pracą w zespole złożonym zarówno z mężczyzn, jak i kobiet (28%). Co jednak ciekawe, w sytuacji wyboru jednej płci jako preferowani współpracownicy niemal trzykrotnie częściej wskazywani są mężczyźni (21%) niż kobiety (8%).

Tabela 12

Mający doświadczenie w pracy:	Czy Pan(i) osobiście w pracy wolał(a)by współpracować z kobietami czy też z mężczyznami?			
	Z kobietami	Z mężczyznami	Zarówno z kobietami, jak i z mężczyznami	Obojętne, nie ma to znaczenia
	w procentach			
- raczej lub głównie z kobietami	25	13	26	36
- raczej lub głównie z mężczyznami	6	42	12	40
- zarówno z kobietami, jak i z mężczyznami	8	21	28	43

W obliczeniach nie uwzględniono odpowiedzi „trudno powiedzieć” i „nie dotyczy”

Choć zatem dominują osoby, dla których płć współpracowników nie ma znaczenia, kobiety są ciągle rzadziej preferowane jako współpracownicy niż mężczyźni. Niewielu badanych wybrałoby pracę w sfeminizowanym środowisku (12%), a jeszcze mniej (9%) chciałoby, aby ich szefem była kobieta. Czterokrotnie więcej respondentów (36%) deklaruje, że wolałoby mieć szefa mężczyznę. Większość pytanych (53%) odpowiada jednak, że płć szefa nie ma znaczenia i jest im wszystko jedno, czy będzie to kobieta czy mężczyzna. Od początku lat dziewięćdziesiątych obserwujemy stały wzrost odsetka takich odpowiedzi (łącznie o 19 punktów). Jednocześnie w miarę systematycznie maleje liczba badanych, którzy chcieliby, aby ich zwierzchnikiem był mężczyzna (od 1992 roku spadek o 11 punktów). Można więc mówić o coraz częstszym docenianiu predyspozycji i kompetencji kobiet do pełnienia funkcji kierowniczych.

Tabela 13

Czy Pan(i) osobiście wolał(a)by mieć w pracy szefa kobietę czy szefa mężczyznę?	Wskazania badanych według terminów badań				
	1992	1998	2003	2006	2013
	w procentach				
Kobietę	13	10	12	9	<b>9</b>
Mężczyznę	47	42	37	39	<b>36</b>
Wszystko jedno	34	44	45	49	<b>53</b>
Trudno powiedzieć	6	4	6	3	<b>2</b>

Co ciekawe, odpowiedzi na to pytanie nie są istotnie zróżnicowane ze względu na płeć badanych. Mężczyźni jedynie nieco częściej niż kobiety deklarują, że woleliby mieć szefa mężczyznę, z kolei kobiety minimalnie częściej twierdzą, że płeć przełożonego nie ma dla nich istotnego znaczenia. Patrząc jednak z dłuższej perspektywy można powiedzieć, że w obu grupach odnotowujemy spadek preferencji męskiego przywództwa w pracy i wzrost przekonania, że płeć nie ma w tym względzie istotnego znaczenia.

Tabela 14

Czy Pan(i) osobiście wolał(a)by mieć w pracy szefa kobietę czy szefa mężczyznę?	Odpowiedzi mężczyzn					Odpowiedzi kobiet				
	1992	1998	2003	2006	2013	1992	1998	2003	2006	2013
	w procentach									
Kobietę	11	7	13	8	<b>9</b>	14	12	11	9	<b>10</b>
Mężczyznę	48	43	33	41	<b>38</b>	46	40	40	37	<b>35</b>
Wszystko jedno	36	47	49	49	<b>52</b>	33	42	42	49	<b>54</b>
Trudno powiedzieć	4	3	5	2	<b>1</b>	7	5	7	4	<b>1</b>

We wszystkich wyróżnionych przez nas grupach społeczno-demograficznych dominuje przekonanie, że płeć szefa nie ma znaczenia, przy czym kobietę w tej roli nieco częściej niż inni preferowaliby badani praktykujący religijnie kilka razy w tygodniu (16%), gospodynie domowe (16%) oraz osoby z wykształceniem podstawowym (15%), natomiast mężczyznę – przede wszystkim pracownicy administracyjno-biurowi (44% wskazań), personel średniego szczebla (42%), osoby niepraktykujące religijnie (42%) oraz mające średnie wykształcenie (41%) – patrz tabele aneksowe.

## PRACA A ŻYCIE RODZINNE

Nie ma wątpliwości, iż dla większości Polaków rodzina jest największą wartością, stąd kwestia możliwości godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych jest sprawą ogromnej wagi dla wielu polskich rodzin i w znaczący sposób warunkuje ich dobrobyt. Z perspektywy gospodarczej możliwość łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi pozwala na zwiększenie aktywności zawodowej ludności poprzez włączenie do zasobów pracy osób

biernych zawodowo oddanych obowiązkom rodzinnym (głównie kobiet). Jednocześnie świadomość istnienia możliwości godzenia pracy zarobkowej z posiadaniem rodziny sprzyja decyzjom prokreacyjnym i poprzez to zwiększeniu dzietności, co jest niezwykle ważnym celem z punktu widzenia obecnej polityki ludnościowej<sup>3</sup>.

Wszystkich respondentów – bez względu na ich status zawodowy – zapytaliśmy, czy uważają, że praca zawodowa kobiet przynosi ich życiu rodzinnemu korzyści czy raczej straty. Największa grupa (39%) uważa, że korzyści płynące z tego, iż kobieta pracuje zawodowo, przeważają nad stratami. Przeciwnego zdania jest co ósmy ankietowany (12%). Ponad jedna czwarta badanych (27%) sądzi, iż straty i korzyści się równoważą, a mniej więcej jedna siódma (14%) wyraża pogląd, że praca zawodowa kobiet w ogóle nie wpływa na ich życie rodzinne.

Odpowiedzi kobiet i mężczyzn różnią się w tej kwestii jedynie w niewielkim stopniu. Kobiety nieco częściej twierdzą, że ich praca zawodowa przynosi życiu rodzinnemu tyle samo korzyści co strat (29% wobec 24%), a mężczyźni minimalnie częściej określają pracę zawodową kobiet jako niekorzystną dla funkcjonowania ich rodzin (13% wobec 10%).

Tabela 15

Czy, Pana(i) zdaniem, to, że kobieta pracuje zawodowo, przynosi jej życiu rodzinnemu:	Odpowiedzi		
	ogółu badanych	mężczyzn	kobiet
	w procentach		
- więcej korzyści niż strat	39	40	39
- tyle samo korzyści co strat	27	24	29
- więcej strat niż korzyści	12	13	10
- praca zawodowa kobiety w ogóle nie ma wpływu na jej życie rodzinne	14	14	15
Trudno powiedzieć	8	9	7

Na poglądy kobiet w tej kwestii tylko w niewielkim stopniu wpływa ich status zawodowy. Respondentki zatrudnione w pełnym wymiarze czasu nieco częściej niż pozostałe są zdania, że praca zawodowa kobiet nie ma wpływu na ich życie rodzinne (17% wobec 14%), a jeśli ma, to również częściej niż przeciętnie postrzegają go jako korzystny (41% wobec 37%). Uczestniczki badania pozostające bez pracy lub pracujące co najwyżej dorywczo minimalnie częściej niż zatrudnione na etacie twierdziły, że praca kobiet przynosi rodzinie więcej strat niż korzyści (12% wobec 8%). Istotnie częściej też miały problem z zajęciem stanowiska w omawianej kwestii (10% wobec 2%), co – jak można się domyślać – wynika w znacznej mierze z braku osobistych doświadczeń w tym względzie.

<sup>3</sup> GUS, *Praca a obowiązki rodzinne w 2010 r.*, Warszawa 2012 (dostęp: [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PW\\_praca\\_a\\_obowiazki\\_rodzinne\\_2010.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PW_praca_a_obowiazki_rodzinne_2010.pdf))



Tabela 16

Odpowiedzi <b>kobiet</b>	Czy, Pani zdaniem, to, że kobieta pracuje zawodowo, przynosi jej życiu rodzinnemu:				
	więcej korzyści niż strat	tyle samo korzyści co strat	więcej strat niż korzyści	praca zawodowa kobiety w ogóle nie ma wpływu na jej życie rodzinne	Trudno powiedzieć
	w procentach				
Ogółem (N=641)	39	29	10	15	7
Zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu (N=246)	41	32	8	17	2
Niepracujących lub pracujących jedynie dorywczo (N=367)	37	27	12	14	10

Sam fakt aktywności lub bierności zawodowej nie oddziałuje znacząco na opinie o wpływie życia zawodowego na rodzinę, jednak wprowadzenie kolejnej zmiennej, jaką jest posiadanie potomstwa, sprawia, że uzyskane odpowiedzi są już nieco bardziej zróżnicowane, zwłaszcza w przypadku kobiet zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu. Te z nich, które mają dzieci, istotnie rzadziej niż bezdzietne twierdzą, że to, iż kobieta pracuje zawodowo, przynosi jej życiu rodzinnemu więcej korzyści niż strat, choć – co ważne – również wśród nich jest to opinia podzielana najczęściej.

Tabela 17

Odpowiedzi <b>kobiet</b>		Czy, Pani zdaniem, to, że kobieta pracuje zawodowo, przynosi jej życiu rodzinnemu:				
		więcej korzyści niż strat	tyle samo korzyści co strat	więcej strat niż korzyści	praca zawodowa kobiety w ogóle nie ma wpływu na jej życie rodzinne	Trudno powiedzieć
		w procentach				
Zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu	mających dzieci (N=187)	39	33	9	17	2
	bezdziatnych (N=58)	47	30	6	17	0
Niepracujących lub pracujących jedynie dorywczo	mających dzieci (N=273)	38	27	12	13	10
	bezdziatnych (N=94)	36	28	9	16	11
<b>Ogółem</b>		<b>39</b>	<b>29</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>7</b>

Również wśród mężczyzn opinie na temat pracy zawodowej kobiet różnią się w zależności od tego, czy mają oni dzieci. Bez względu na status zawodowy mężczyźni mający potomstwo istotnie częściej niż bezdzietni sądzą, że to, iż kobieta pracuje zawodowo,

przynosi jej życiu rodzinnemu więcej strat niż korzyści, przy czym mężczyźni niepracujący i mający dzieci częściej niż bezdzietni o tym samym statusie zgadzają się z opinią, że praca kobiet przynosi ich rodzinom więcej korzyści niż strat. Zapewne wynika to stąd, że w przypadku ich gospodarstw domowych to praca zawodowa kobiet stanowi główne źródło utrzymania.

Tabela 18

Odpowiedzi <b>mężczyzn</b>		Czy, Pana zdaniem, to, że kobieta pracuje zawodowo, przynosi jej życiu rodzinnemu:				
		więcej korzyści niż strat	tyle samo korzyści co strat	więcej strat niż korzyści	praca zawodowa kobiety w ogóle nie ma wpływu na jej życie rodzinne	Trudno powiedzieć
		w procentach				
Zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu	mających dzieci (N=207)	40	25	16	13	6
	bezdziatnych (N=99)	42	23	9	17	9
Niepracujących lub pracujących jedynie dorywczo	mających dzieci (N=157)	45	19	17	10	9
	bezdziatnych (N=108)	32	31	7	16	14
<b>Ogółem</b>		<b>40</b>	<b>24</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>9</b>

Tegoroczne odpowiedzi na to pytanie porównaliśmy z wynikami badań z lat ubiegłych. Okazuje się, iż po odnotowanym w 2006 roku wyraźnym wzroście przeświadczenia o korzystnym wpływie pracy zawodowej kobiet na ich życie rodzinne rejestrujemy obecnie niewielki spadek wskazań (o 5 punktów), przy czym przekonanie to jest nadal istotnie częściej podzielane niż w roku 2004. W stosunku do pomiaru sprzed siedmiu lat nieznacznie częściej wyrażana jest obecnie opinia, że praca zawodowa kobiety nie ma żadnego wpływu na jej życie rodzinne.

Tabela 19

Czy, Pani zdaniem, to, że kobieta pracuje zawodowo, przynosi jej życiu rodzinnemu:	Wskazania respondentek według terminów badań		
	2004	2006	<b>2013</b>
	w procentach		
- więcej korzyści niż strat	30	44	<b>39</b>
- tyle samo korzyści co strat	26	26	<b>27</b>
- więcej strat niż korzyści	19	12	<b>12</b>
- praca zawodowa kobiety w ogóle nie ma wpływu na jej życie rodzinne	15	10	<b>14</b>
Trudno powiedzieć	10	8	<b>8</b>

W badaniu dotyczącym ogólnie pojętej sytuacji kobiet na rynku pracy interesowało nas również to, jaki odsetek Polaków gotów byłby zrezygnować ze swojej pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowywaniem dzieci, jeśli pozwalałaby im na to sytuacja finansowa, tzn. współmałżonek (partner/partnerka) osiągałby dochody wystarczająco wysokie, by utrzymać rodzinę. O odpowiedź na tak postawione pytanie prosiliśmy wszystkich uczestników badania, niezależnie od ich wieku i sytuacji rodzinnej.

Okazuje się, że odsetek osób skłonnych porzucić pracę zawodową na rzecz życia rodzinnego jest nieznacznie mniejszy niż tych, które nie chciałyby z niej zrezygnować, nawet wtedy, gdy pozwalałoby na to zarobki partnera (45% wobec 51%). Kobiety tradycyjnie w znacznie większym stopniu niż mężczyźni skłonne byłyby zrezygnować z pracy na rzecz rodziny. Ponad połowa (52%) podjęłaby taką decyzję, w tym mniej więcej jedna trzecia (31%) nie miałaby wątpliwości w tym względzie. W przypadku mężczyzn skłonność do podjęcia takiej decyzji deklaruje więcej niż co trzeci (37%), przy czym jedynie co szósty (17%) w sposób zdecydowany.

W porównaniu z deklaracjami z 2006 roku zwiększył się (o 6 punktów) odsetek osób chcących pracować zawodowo, nawet gdyby zarobki partnera/partnerki pozwalały funkcjonować rodzinie na poziomie satysfakcjonującym. Co ciekawe, wzrost takich deklaracji dotyczy wyłącznie kobiet, gdyż w przypadku mężczyzn pozostają one bez zmian. Może to świadczyć o wzroście znaczenia aktywności zawodowej w życiu kobiet.

Tabela 20

Czy zrezygnował(a)by Pan(i) z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby Pana(i) żona (partnerka)/mąż (partner) zarabiał(a) wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?	Odpowiedzi											
	ogółu badanych				mężczyzn				kobiet			
	2006		2013		2006		2013		2006		2013	
	w procentach											
Zdecydowanie tak	28	47	<b>24</b>	<b>45</b>	16	35	<b>17</b>	<b>37</b>	40	58	<b>31</b>	<b>52</b>
Raczej tak	19		<b>21</b>		19		<b>20</b>	<b>37</b>	18		<b>21</b>	
Raczej nie	22	45	<b>28</b>	<b>51</b>	25	57	<b>31</b>	<b>58</b>	19	34	<b>25</b>	<b>44</b>
Zdecydowanie nie	23		<b>23</b>		32		<b>27</b>		15		<b>19</b>	
Trudno powiedzieć	8		<b>4</b>		8		<b>5</b>		8		<b>4</b>	

Odpowiedzi na pytanie o gotowość do rezygnacji z pracy w przypadku zapewnionej przez partnera stabilności finansowej różnicują – poza płcią – m.in. takie zmienne, jak poziom wykształcenia badanych, ich sytuacja zawodowa oraz materialna, przy czym

również w przypadku grup wyróżnionych ze względu na te cechy odpowiedzi zazwyczaj znacząco różnią się także w zależności od płci (patrz tabela 21).

Tabela 21

Kategorie społeczno-demograficzne	Czy zrezygnował(a)by Pan(i) z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby Pana(i) żona (partnerka)/mąż (partner) zarabiał(a) wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?								
	Tak			Nie			Trudno powiedzieć		
	w procentach								
	Męż- czyźni	Kobiety	Ogół	Męż- czyźni	Kobiety	Ogół	Męż- czyźni	Kobiety	Ogół
<b>Ogółem</b>	<b>38</b>	<b>52</b>	<b>45</b>	<b>57</b>	<b>44</b>	<b>51</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Osoby:</b>									
- pozostające w związkach małżeńskich	37	53	45	59	44	51	4	3	4
- stanu wolnego	39	50	45	55	44	49	6	6	6
<b>Wykształcenie:</b>									
- podstawowe	44	67	55	49	28	39	7	5	6
- zasadnicze zawodowe	38	69	50	57	28	45	6	3	5
- średnie	38	48	43	58	47	52	4	5	5
- wyższe	29	31	30	69	67	68	2	2	2
<b>Osoby:</b>									
- zatrudnione w pełnym wymiarze czasu	36	41	38	60	57	59	4	2	3
- niepracujące	42	59	52	52	35	42	6	6	6
<b>Grupa społeczno-zawodowa pracujący:</b>									
- kadra kierownicza, spec. z wyższym wyksz.	27	26	26	71	71	71	2	3	3
- średni personel, technicy	27	39	31	67	61	65	6	0	4
- pracownicy administracyjno-biurowi	26	37	36	58	60	59	16	3	5
- pracownicy usług	44	50	48	54	50	51	2	0	1
- robotnicy wykwalifikowani	37	49	39	62	51	60	1	0	1
- robotnicy niewykwalifikowani	33	60	47	60	36	47	7	4	6
- rolnicy	40	77	51	51	23	43	9	0	6
- pracujący na własny rachunek	26	31	27	71	69	70	3	0	3
<b>Ocena własnej sytuacji materialnej:</b>									
- zła	43	57	50	51	33	42	6	10	8
- średnia	41	58	50	54	39	46	5	3	4
- dobra	33	42	38	63	55	59	4	3	3

Zbadaliśmy również drugą stronę omawianego zagadnienia, pytając uczestników badania, czy chcieliby, aby ich życiowi partnerzy zrezygnowali z pracy zawodowej, gdyby oni sami zarabiali wystarczająco dużo, by utrzymać rodzinę na zadowalającym poziomie. Okazuje się, że odsetek badanych akceptujących takie rozwiązanie (38%) jest niższy od odsetka tych, którzy sami deklarowali chęć rezygnacji z pracy (45%). Blisko trzy piąte uczestników badania (57%) nie chciałoby, aby ich partnerzy porzucili pracę.

W tym przypadku opinie przedstawicielei obu płci różnią się jeszcze bardziej niż ich odpowiedzi na pytanie o gotowość do rezygnacji z pracy. Ponad trzy piąte mężczyzn (61%) chciałoby, aby ich partnerki porzuciły pracę, gdyby oni sami byli w stanie zapewnić rodzinie utrzymanie. Jedynie co trzeci (32%) wolałby, aby pracowały nadal. Wśród kobiet natomiast zdecydowana większość (79%) nie popiera pomysłu, aby koszty utrzymania rodziny spoczywały wyłącznie na nich, nawet gdyby uzyskiwane przez nie dochody na to pozwalały. Przeciwnego zdania jest jedynie co szósta kobieta (17%).

Generalnie rzecz biorąc, w ciągu ostatnich siedmiu lat nieco zwiększył się odsetek osób, które nie chciałyby, aby ich partner (partnerka) rezygnował(a) z pracy w sytuacji, gdyby ze względów finansowych mogli sobie na to pozwolić, przy czym wzrost ten – jak wynika z analiz – dotyczy wyłącznie kobiet. Wśród mężczyzn nieznacznie umocniła się, i tak wcześniej dominująca, opinia przeciwna.

Tabela 22

Czy chciał(a)by Pan(i), żeby Pana(i) żona (partnerka)/mąż (partner) zrezygnował(a) z pracy zawodowej, gdyby Pan(i) zarabiał(a) wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?	Odpowiedzi											
	ogółu badanych				mężczyzn				kobiet			
	2006		2013		2006		2013		2006		2013	
	w procentach											
Zdecydowanie tak	21	38	19	38	33	56	32	61	9	21	8	17
Raczej tak	17		19		23		29		12		9	
Raczej nie	26	51	30	57	20	31	23	32	32	69	36	79
Zdecydowanie nie	25		27		11		9		37		43	
Trudno powiedzieć	11		5		13		7		10		4	

Odpowiedzi na pytanie o gotowość do rezygnacji z pracy na rzecz zajęcia się domem, gdyby pozwalały na to zarobki drugiej osoby oraz deklarowane oczekiwania w tej kwestii wobec partnera/partnerki są ze sobą wzajemnie dodatnio skorelowane ( $V$  Cramera = 0,36;  $p < 0,01$ ). Badani, którzy odpowiedzieli twierdząco na jedno z pytań, częściej niż pozostali odpowiadali twierdząco również na drugie. Podobne zależności wystąpiły w przypadku odpowiedzi przeczących. Okazuje się jednak, iż blisko połowa osób, które w omawianej sytuacji byłyby skłonne zrezygnować z pracy (46%), nie oczekiwałaby tego samego od swojego partnera/partnerki. Sytuacja ta, jak się okazuje, najczęściej odnosi się do kobiet (67%).

Tabela 23

Czy zrezygnował(a)by Pan(i) z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby Pana(i) żona (partnerka)/mąż (partner) zarabiał(a) wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?	Ogółem	Osoby, które chciałyby, aby ich małżonkowie (partnerzy) zrezygnowali z pracy zawodowej, gdyby one same zarabiały wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie	Osoby, które nie chciałyby, aby ich małżonkowie (partnerzy) zrezygnowali z pracy zawodowej, nawet gdyby one same zarabiały wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie	Osoby niezdecydowane
		w procentach		
Tak	<b>45</b>	<b>59</b>	37	31
Nie	<b>51</b>	39	<b>61</b>	25
Trudno powiedzieć	<b>4</b>	2	25	44

Tabela 24

Czy chciał(a)by Pan(i), żeby Pana(i) żona (partnerka)/mąż (partner) zrezygnował(a) z pracy zawodowej, gdyby Pana(i) zarabiał(a) wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie?	Ogółem	Osoby, które zrezygnowałyby z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby ich małżonkowie (partnerzy) zarabiali wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie	Osoby, które nie zrezygnowałyby z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, nawet gdyby ich małżonkowie (partnerzy) zarabiali wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadowalającym poziomie	Osoby niezdecydowane
		w procentach		
Tak	<b>38</b>	<b>50</b>	29	18
Nie	<b>57</b>	46	<b>68</b>	29
Trudno powiedzieć	<b>5</b>	4	3	53



Na podstawie wyników naszych badań można stwierdzić, że w Polsce wzrasta przekonanie o dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Coraz więcej osób uważa, że kobiety wykonujące ten sam zawód co mężczyźni i legitymujące się takim samym jak oni wykształceniem mają mniejsze szanse na awans zawodowy, a za tę samą pracę uzyskują niższe wynagrodzenie. Z drugiej jednak strony, choć stale rośnie liczba osób, dla których

pleć współpracownika czy szefa nie ma znaczenia, kobiety w tych rolach nadal są mniej chętnie widziane niż mężczyźni.

Same kobiety, jak można wnioskować z ich deklaracji, coraz bardziej cenią sobie aktywność zawodową. W ostatnich latach istotnie wzrosła liczba tych, które nawet w sytuacji, gdyby ich mąż/partner zarabiał wystarczająco, by utrzymać rodzinę na zadowalającym poziomie, nie zrezygnowałyby z pracy na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci. Sytuacja taka zyskuje wyraźną społeczną akceptację, gdyż – jak wynika z uzyskanych deklaracji – w przekonaniu Polaków fakt, że kobieta pracuje zawodowo, jeśli w jakiś sposób wpływa na jej życie rodzinne, to raczej korzystnie.

Opracował  
Rafał BOGUSZEWSKI